

NW_GERICHTE ZA 26 1 vom 17. April 2026

NW Gerichte, 2026-04-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_ZA 26 1](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_ZA_26_1)

FR: NW_GERICHTE ZA 26 1 du 17 avril 2026

IT: NW_GERICHTE ZA 26 1 del 17 aprile 2026

Erwägungen

E. 1.1

Angefochten ist das Urteil ZE 25 42 des Kantonsgerichts Nidwalden, Zivilabteilung/Einzelgericht, vom 20. Oktober 2025, betreffend Forderung aus Arbeitsverhältnis. Gegen erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.– beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Der Streitwert für die Zulässigkeit der Berufung bestimmt sich nach den zuletzt vor der ersten Instanz aufrechterhaltenen Rechtsbegehren. Massgeblich ist der Stand im Zeitpunkt der Eröffnung des erstinstanzlichen Entscheids, mithin der Umfang der zu diesem Zeitpunkt noch streitigen Begehren (vgl. DANIELLE SCHWENDENER, in: Brunner/Schwander/Vischer [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar,

E. 1.2

Mit Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache, mithin über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; PETER REETZ, in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung,

E. 1.3

Der Berufungskläger macht geltend, die Vorinstanz habe Bundesrecht verletzt, indem sie die ordentliche Kündigung trotz fehlender verbindlicher Feststellung eines nach der Verwarnung begangenen Pflichtverstosses nicht als missbräuchlich qualifiziert habe. Damit rügt er – wenn auch knapp – eine unrichtige Rechtsanwendung und bezeichnet den aus seiner Sicht entscheidewesentlichen Mangel. Die Berufung genügt damit den minimalen Anforderungen von Art. 311 Abs. 1 ZPO, weshalb darauf einzutreten ist. 2. 2.1 Streitig ist, ob die Kündigung vom 7. Februar 2024 missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR war. 2.2 Die Vorinstanz gelangte zunächst zum Schluss, dass als Kündigungsgründe sowohl die in der Verwarnung vom 29. Januar 2024 gerügten Pflichtverletzungen als auch die «negative Entwicklung in der Gestalt der Mittelfingerthematik» massgebend gewesen seien. Aus der E-Mail vom 2. Februar 2024 betreffend Freigabe der Kündigung sowie aus der schriftlichen Kündigungsbegründung ergebe sich klar, dass sich die Beklagte ausdrücklich auf die Verwarnung vom 29. Januar 2024 abgestützt habe. Die Verwarnung habe mehrere Pflichtverletzungen umfasst, darunter respektloses Verhalten gegenüber dem Vorgesetzten. Demnach seien sämtliche gemäss Verwarnung gerügten Punkte sowie die nachfolgende Entwicklung für die Kündigung ausschlaggebend gewesen (Urteil ZE 25 42, E. 4.4). In Bezug auf die geltend gemachte Missbräuchlichkeit der Kündigung erwog die

Vorinstanz, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt und die Kündigung unter anderem damit begründet, der Kläger habe zwei Tage nach der Verwarnung seinem Vorgesetzten

6■9 den Mittelfinger gezeigt. Soweit der Kläger geltend machte, die Beklagte habe ihm die Identität der meldenden Person nicht mitgeteilt, hielt die Vorinstanz fest, die Beklagte habe sich damit rechtlich korrekt verhalten, da die Identität der meldenden Person vertraulich zu behandeln sei. Weiter führte die Vorinstanz aus, im Zeitpunkt der Kündigung habe eine glaubwürdige schriftliche und unterzeichnete Aussage von C.____ vorgelegen, wonach dieser beobachtet habe, wie der Kläger seinem Vorgesetzten hinter dessen Rücken den Mittelfinger gezeigt habe. Es sei nicht ersichtlich, dass die vom Kläger bestrittene Anwesenheit von C.____, die Glaubwürdigkeit dieser Aussage erschüttert hätte. Eine gegenteilige Darstellung des Klägers wäre als Schutzbehauptung zu werten gewesen, zumal der Kläger anlässlich des Gesprächs in der Produktionshalle nicht sämtliche Personen in Sichtweite gleichzeitig wahrnehmen können. Auch sei die Beklagte nicht verpflichtet gewesen, eine umfassende Untersuchung nach strafprozessualen Massstäben durchzuführen. Eine Kündigung sei nur dann missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer leichtfertig und ohne vernünftigen Grund beschuldigt habe. Vor diesem Hintergrund könne offenbleiben, welche Erkenntnisse sich aus einer Überprüfung der eAP- und Mendix-Daten ergeben hätten. Entscheidend sei, dass die Ausführungen von C.____ glaubwürdig gewesen seien und kein Anlass bestanden habe, von einer unzutreffenden Beschuldigung auszugehen. Die Vorinstanz hielt ausdrücklich fest, ob der Kläger seinem Vorgesetzten tatsächlich den Mittelfinger gezeigt habe, müsse nicht verbindlich festgestellt werden. Die Kündigung erweise sich bereits aufgrund der vorliegenden Verdachtsmomente als zulässig. Dies gelte insbesondere auch deshalb, weil das Verhalten des Klägers gegenüber dem Vorgesetzten bereits zuvor respektlos gewesen sei, wie die Verwarnung vom 29. Januar 2024 zeige. Zusammenfassend gelangte die Vorinstanz zum Schluss, dem Kläger gelinge der Beweis nicht, dass mit dem Abstützen der Kündigung auf die Mittelfingerthematik bzw. mit dem Vorgehen der Beklagten ein missbräuchlicher Kündigungsgrund vorliege. Für die Kündigung die gesamte Entwicklung einschliesslich der Verwarnung vom 29. Januar 2024 massgeblich gewesen (Urteil ZE 25 42, E. 5.4). 3.

E. 3

Aufl. 2025, N 30 zu Art. 308 ZPO). Der massgebliche Streitwert beträgt demnach Fr. 29'000.–, womit die Berufung zulässig ist. Berufungsinstanz gegen Urteile des Kantonsgerichts Nidwalden als Einzelgericht ist das Obergericht Nidwalden, Zivilabteilung (Art. 27 Abs. 1 GerG [NG 261.1]), das in Dreierbesetzung entscheidet (Art. 22 Abs. 1 Ziff. 2 GerG). Zur Berufung ist berechtigt, wer als Haupt- oder Nebenpartei am Verfahren beteiligt war, das zum angefochtenen Entscheid geführt hat (formelle Beschwerde), und überdies durch den angefochtenen Entscheid unmittelbar betroffen ist und ein Rechtsschutzinteresse an dessen Aufhebung oder Abänderung hat (materielle Beschwerde; vgl. PETER REETZ, in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 4. Aufl. 2025, N 29 ff. zu Vor Art. 308-318 ZPO). Der Berufungskläger nahm am vorinstanzlichen Verfahren teil, ist durch das angefochtene Urteil hinlänglich berührt und somit zur Berufung berechtigt. Die Berufung ist innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids schriftlich und begründet einzureichen (Art. 314 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 248 lit. d ZPO). Die Zustellung der Urteilsbegründung erfolgte am 12. Dezember 2025. Die Berufung vom 24. Januar 2026 wurde unter

Berücksichtigung des Fristenstillstands fristgerecht eingereicht.

4■9

E. 3.1

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist ordentlich gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um zu kündigen. Ihre Grenzen findet die Kündigungsfreiheit im Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR

7■9 umschriebenen unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist (Urteil des Bundesgerichts 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 3.1 mit Hinweisen). Im Arbeitsrecht sind Verdachtskündigungen zulässig und nicht einmal dann missbräuchlich, wenn sich der Verdacht später als unbegründet erweist. Daraus erhellt, dass der Arbeitgeber nicht beweisen muss, dass die Vorwürfe zutreffen (Urteil des Bundesgerichts 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.4.3). Missbräuchlichkeit liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer leichtfertig und ohne vernünftigen Grund beschuldigt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_694/2015 vom 4. Mai 2016 E. 2.3). Eine Kündigung aufgrund von Anschuldigungen durch andere Mitarbeitende kann dann missbräuchlich sein, wenn die Arbeitgeberin vor der Kündigung keine genügenden Abklärungen getätigt hat oder wenn die Abklärungen den Verdacht nicht erhärten. Damit wird der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers hinreichend Rechnung getragen (Urteil des Bundesgerichts 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.2). Die relevanten rechtlichen Grundlagen hat die Vorinstanz zutreffend erläutert. Darauf wird verwiesen (Urteil ZE 25 42, E. 5.3).

E. 3.2

Zentraler Ausgangspunkt der Berufung ist die Annahme, eine Kündigung nach Verwarnung bedürfe zwingend eines erneuten Fehlverhaltens. Fehle es daran, sei die Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren. Diese Argumentation überzeugt nicht. Weder Art. 336 OR noch die bundesgerichtliche Rechtsprechung kennen ein starres Eskalationsmodell, wonach nach einer Verwarnung zwingend ein neuer, gerichtlich festgestellter Pflichtverstoß vorliegen müsste. Eine ordentliche Kündigung ist nicht bereits deshalb missbräuchlich, weil ein erhobener Vorwurf nicht mit letzter Sicherheit bewiesen werden kann. Massgeblich ist vielmehr, ob der Arbeitgeber im Kündigungszeitpunkt über sachlich vertretbare Gründe verfügte und den Arbeitnehmer nicht leichtfertig beschuldigte. Aktenkundig ist, dass der Berufungsbeklagten im Kündigungszeitpunkt eine schriftlich bestätigte Meldung eines Mitarbeiters vorlag, welche den Berufungskläger belastete. Der Berufungskläger wurde mit dem Vorwurf konfrontiert und konnte sich dazu äussern. Zudem stand die Kündigung im Kontext einer kurz zuvor ausgesprochenen Verwarnung wegen mehrfacher Pflichtverletzungen. Der Berufungskläger vermag nicht aufzuzeigen, dass die Berufungsbeklagte ohne vernünftigen Grund gehandelt oder bewusst auf offensichtlich unzuverlässige Informationen abgestellt hätte. Unter den gegebenen Umständen begründen auch die

8■9 unterlassene Offenlegung der Identität der meldenden Person oder das Unterbleiben weiterer technischer Abklärungen keine qualifizierte Treuwidrigkeit. Entscheidend ist weiter, dass die Kündigung nicht isoliert auf einen einzelnen, unbewiesenen Vorfall gestützt

wurde, sondern auf eine bereits dokumentierte negative Entwicklung des Arbeitsverhältnisses. Die Vorinstanz durfte ohne Bundesrechtsverletzung davon ausgehen, dass die Kündigung auf einer Mehrzahl von zulässigen Gesichtspunkten beruhte. Der Berufungskläger trägt die Beweislast für das Vorliegen eines missbräuchlichen Kündigungsgrundes sowie dessen Kausalität für die Kündigung. Ein derartiger Nachweis ist nicht erbracht. Der angefochtene Entscheid ist nicht zu beanstanden. Die Berufung erweist sich folglich als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 4

Aufl. 2025, N 34 zu Art. 311 ZPO). Das Berufungsverfahren stellt allerdings keine Fortsetzung oder gar Wiederholung des erstinstanzlichen Verfahrens dar, sondern ist nach der gesetzlichen Konzeption als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Dies bedeutet, dass die Berufungsinstanz nicht gehalten ist, von sich aus, wie eine erstinstanzliche Gerichtsbehörde alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der in der schriftlichen Begründung gegen den angefochtenen Entscheid erhobenen Beanstandungen zu beschränken. Insofern geben die Rügen der Parteien das Prüfprogramm der Berufungsinstanz vor; der angefochtene Entscheid ist grundsätzlich nur auf die gerügten Punkte hin zu überprüfen, wobei das Berufungsgericht in rechtlicher Hinsicht entsprechend dem Grundsatz, dass das Recht von Amtes wegen anzuwenden ist (vgl. Art. 57 ZPO), bei dieser Prüfung weder an die Erwägungen der ersten Instanz noch an die Argumente der Parteien gebunden ist (BGE 144 III 394 E. 4.1.4). Nach Art. 311 Abs. 1 ZPO muss die Berufung eine Begründung enthalten. Begründen im Sinne der genannten Bestimmung bedeutet aufzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid als fehlerhaft erachtet wird. Dieser Anforderung genügt der Berufungskläger nicht, wenn er lediglich auf die vor erster Instanz vorgetragenen Vorbringen verweist oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, um von der Berufungsinstanz mühelos verstanden werden zu können. Dies setzt voraus, dass die Berufungskläger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anfecht, und die Aktenstücke nennt, auf denen ihre Kritik beruht. Sie kann sich nicht darauf beschränken, ihre in erster Instanz vorgebrachten Tatsachenbehauptungen oder rechtlichen Argumente zu wiederholen, sondern muss anhand der erstinstanzlich festgestellten Tatsachen oder der daraus gezogenen rechtlichen Schlüsse aufzeigen, inwiefern sich die Überlegungen des erstinstanzlichen Richters nicht aufrechterhalten lassen (Urteil des Bundesgerichts 4A_429/2025 vom 20. Oktober 2025 E. 5.3.1 mit Hinweis auf BGE 141 III 569 E. 2.3.3; 138 III 374 E. 4.3.1). Bei Eingaben von juristischen Laien, die nicht rechtskundig vertreten sind, darf in diesem Zusammenhang zwar kein zu strenger Massstab angelegt werden (Urteile des Bundesgerichts 4D_136/2025 vom 20. November 2025 E. 2.4; 5A_268/2022 vom

5■9 18. Mai 2022 E. 4), doch sind auch hier insofern minimale Anforderungen an die Berufungsbegründung zu stellen, als die Berufungsschrift zumindest rudimentär zum Ausdruck bringen muss, inwiefern und warum der angefochtene Entscheid unrichtig sein soll (vgl. IVO HUNGER-BÜHLER, in: Brunner/Schwander/Vischer [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, 3. Aufl. 2025, N 32 zu Art. 311 ZPO). Fehlt eine hinreichende Begründung, hat dies zur Folge, dass auf die Berufung nicht einzutreten ist (Urteil des Bundesgerichts 5A_438/2012 vom 27. August 2012 E. 2.2;

PETER REETZ, a.a.O, N 38 zu Art. 311 ZPO).

E. 4.1

Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– werden im Entscheidungsverfahren, wozu auch das Rechtsmittelverfahren zählt, keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A_685/2011 vom 24. Mai 2012 E. 6.1). Da der Streitwert geringer ist, werden in Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO keine Gerichtskosten erhoben.

E. 4.2

Die Kostenlosigkeit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich indessen bloss auf die Gerichtskosten (Botschaft vom 28. Juni 2006 zur Schweizerischen Zivilprozessordnung BBl 2006 7300 Ziff. 5.8.3); Parteientschädigungen werden hingegen nach den allgemeinen Regeln festgesetzt und verteilt (Art. 96, Art. 104 ff. ZPO). Sie werden nach Massgabe des Unterliegens und Ob-siegens zugesprochen (Art. 106 i.V.m. Art. 95 Abs. 1 lit. b ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A_171/2021 vom 27. April 2021 E. 5.2). Der Berufungskläger hat zufolge Unterliegens seine eigenen Kosten zu tragen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Der Berufungsbeklagten wurde die Berufung nicht zur Stellungnahme zugestellt, womit ihr kein zu entschädigender Parteiaufwand entstanden ist (Art. 95 Abs. 3 lit. b und Art. 96 ZPO i.V. m. Art. 32 Abs. 1 PKoG e contrario). Es sind folglich keine Parteientschädigungen zuzusprechen.

9■9

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.